



ISTITUTO REGIONALE PER LO SVILUPPO DELLE
ATTIVITA' PRODUTTIVE
Ente Pubblico non Economico
L.R. 8/12

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
(D.Lgs. 29 ottobre 2009 n. 150 art. 14)

RELAZIONE ANNUALE
SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE,
DELLA TRASPARENZA E INTE GRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, Delibere Anac (ex CiVIT) n. 4/2012 e n. 23/2013

Anno 2021

Indice

Presentazione

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo di gestione della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Presentazione

Il presente documento “**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni**” a cura dell’Organismo Indipendente di Valutazione dell’ Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive (IRSAP) ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, in relazione ai compiti specifici affidati dall’Ente, in sede legislativa e regolamentare, all’OIV.

Il documento è a cura dell’OIV, e i compiti di quest’ultimo sono ispirati ai principi generali del DLgs 150/2009 e s.m.i., come recepiti in specifici regolamenti dell’Ente.

In particolare competono all’OIV compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi al sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, la verifica della corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, la verifica dell’ottemperanza agli obblighi di trasparenza e pari opportunità e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

La presente relazione intende inoltre evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell’assolvimento degli obblighi insiti nelle disposizioni del DLgs 150/2009 e s.m.i. e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento.

L’OIV, ai sensi dell’art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, ha elaborato la presente Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Come evidenziato nella delibera CIVIT n. 4/2012, la stesura della presente Relazione risponde, altresì, ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell’approccio utilizzato.

Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Con deliberazione 01/08/2019 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell’Ente, in coerenza ai principi e alle disposizioni enunciati nel D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

Sotto il profilo regolamentare, si rileva che l’Ente ha provveduto a formalizzare l’aggiornamento annuale del S.M.V.P., secondo il tenore testuale del disposto di cui all’art. 7, comma 1, secondo periodo:

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La proposta è stata trasmessa a questo OIV per il prescritto parere obbligatorio in data 16/04/2022 ed il relativo parere è in corso di emissione.

Pertanto la valutazione operata dall'OIV si è basata sulle norme regolamentari vigenti, ancorché non perfettamente conformi alle vigenti normative, come più volte rilevato da questo OIV.

A. Performance organizzativa

Il Piano triennale della performance 2021/2023 (aggiornamento) è stato approvato con deliberazione n. 29 del 16/12/2021, con notevole ritardo, conseguente (anche) alla precarietà della complessiva situazione politico-amministrativa dell'Ente, che negli ultimi anni non ha mai avuto gli organi ordinari di amministrazione ed è stato peraltro destinatario di diversi interventi legislativi, che ne hanno di volta in volta modificato gli assetti istituzionali ordinari.

Va rilevato comunque che il piano triennale della performance 2020-2022 era stato in precedenza approvato con deliberazione n. 17 del 28/12/2020.

Dal testo della delibera e dell'allegato piano risultano gli obiettivi assegnati al Direttore generale e ai singoli dirigenti.

Il piano si presenta coerente con le previsioni normative, gli indirizzi dell'ANAC ed il PNA.

La relazione annuale sulla performance relativa all'anno 2019 è stata redatta dall'Amministrazione in data 16/06/2021 e validata dall'OIV in data 09/11/2021.

La relazione annuale sulla performance relativa all'anno 2020 è in fase di definizione, secondo quanto riferito dal Direttore generale.

La relazione annuale sulla performance relativa all'anno 2021 è in corso di predisposizione, secondo quanto riferito dal Direttore generale.

Per la fase di definizione degli obiettivi, l'OIV ritiene che gli obiettivi debbano essere individuati prudentemente e per tempo, anche nelle more dell'adozione degli strumenti programmatici definitivi, in modo da essere sostanzialmente idonei e rispondenti ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009.

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento degli specifici obiettivi contenuti nel Piano, con riferimento all'anno 2021, sono previsti una serie di indicatori. L'OIV riscontra favorevolmente l'adozione di indicatori di tipo quantitativo, oltre che qualitativo/di rispetto tempistica.

Per la fase della misurazione, l'OIV fa riferimento a quanto riportato in allegato 1, sez. A.

B. Performance individuale

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi per il 2021, questo Organismo Indipendente di Valutazione ha preso in esame i documenti programmatori approvati, ed ha valutato lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema (Allegato 1 sezione B).

A seguito della valutazione del Dirigente Generale, che sarà effettuata da questo Organismo Indipendente di Valutazione, questi dovrà operare la valutazione dei dirigenti. Verranno pubblicate sul sito nella sezione Amministrazione trasparente e nelle relative sottosezioni, i dati inerenti alla valutazione, la cui pubblicazione è obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 novellato dal D.lgs. n.97/2016.

L'OIV raccomanda l'adeguamento delle disposizioni regolamentari in contrasto con le vigenti norme di legge in materia di competenza dell'OIV sulla valutazione dei dirigenti non generali e in materia di contenzioso sulla valutazione, come già più volte segnalato.

L'OIV riscontra favorevolmente il progressivo allineamento delle valutazioni e della redazione delle relazioni sulla performance, che sono state validate da questo OIV per gli esercizi di competenza.

Grado di condivisione del Sistema di valutazione

L'OIV evidenzia la necessità di avviare l'indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico" ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009.

Con riferimento all'applicazione dei sistemi premiali, l'OIV riferisce che l'erogazione dei premi è stata subordinata alla validazione delle relazioni sulla performance per gli esercizi 2020 e 2021.

Con riferimento alla distribuzione dei premi, essendo la valutazione relativa al 2021 ancora in corso, si sono compilate solamente le sezioni 1, 7 e 9 dell'Allegato 3.

L'OIV, relativamente agli esercizi pregressi, ritiene di evidenziare che in assenza della relazione sulla performance e della relativa validazione nessun emolumento aggiuntivo di cui al Titolo III del D.lgs. 150/09 e s.m.i. può essere erogato al personale dipendente.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

L'OIV ha valutato l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

L'OIV rileva che la Struttura Tecnica Permanente è costituita nei termini previsti dal Regolamento. Secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5 del regolamento che disciplina il funzionamento

dell'OIV, la STP è costituita n. 3 unità, che risultano adeguate quanto a competenze, ma che comunque sono solamente part-time adibite ai compiti di supporto all'OIV, che comunque espletano con zelo, diligenza e professionalità.

Si fa riferimento a quanto riportato nell'Allegato 1 sezione C.

D. Infrastruttura di supporto

L'OIV esprime la necessità di implementare ulteriormente i sistemi informativi ed informatici a supporto del funzionamento del ciclo della *performance* (Allegato 1 sezione D.1-D.5 – D.6), apprezzando positivamente lo sforzo profuso dall'Amministrazione nel tempo in tale direzione.

E. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Circa la valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati, l'OIV ha potuto verificare la sostanziale regolarità e tempestività delle pubblicazioni, nonché delle misure organizzative finalizzate al rispetto degli obblighi di pubblicazione.

L'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", è odiernamente strutturata in conformità alle indicazioni emanate dall'ANAC (ex CiVIT), anche a seguito delle indicazioni e suggerimenti operati da questo OIV. Essa riporta i prescritti contenuti, e gli stessi risultano aggiornati con continuità e tempestività.

La ricognizione dei sistemi informativi e informatici è stata effettuata compilando il questionario di cui all'Allegato 1 sezioni E.2 - E.3 – E.4, cui si fa riferimento.

F. Definizione e gestione di standard di qualità

Relativamente al processo di gestione degli standard di qualità, l'Ente non si è ancora dotato di propri standard di qualità dei servizi, conclamati in apposita/e carta/e dei servizi.

L'OIV riferisce nell'Allegato 1 sezione F.

G. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come previsto dalla Delibera 23/2013, l'OIV deve esprimere una valutazione sull'efficacia delle azioni poste in essere dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della *performance*, analizzando l'effettiva utilità della misurazione della *performance* ai fini di un progressivo miglioramento della gestione.

L'OIV si esprime in senso positivo circa l'effettivo utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione, atteso che l'intera struttura dell'Ente ha prestato particolare (e maggiore) attenzione nella formulazione degli obiettivi operativi discendenti dagli obiettivi strategici, mediante un processo di formulazione dettagliata degli obiettivi operativi, anche eccedente quanto ordinariamente richiesto, che si riferisce all'ente ed al (solo) vertice burocratico

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha provveduto – nei limiti delle informazioni e dati disponibili - alla compilazione dei tre allegati alla presente relazione in conformità alla Delibera ANAC n. 23/2013.

27 aprile 2022

L'Organismo indipendente di valutazione

Giuseppe Pedalino – Presidente

Giuseppe Castellana – Componente

Salvatore Narcisi - Componente